Province of New Brunswick

DEPARTMENT OF JUSTICE

OFFICIAL LANGUAGES PROGRAM

IMPLEMENTATION

LEGISLATIVE LIBRARY
OCT 2 0 1984

DEPARTMENT OF JUSTICE

OFFICIAL LANGUAGES PROGRAM

IMPLEMENTATION

1984

TABLE OF CONTENTS

FOREWORD 1

THE OBJECTIVES 2

INSTITUTIONAL BILINGUALISM AND FUNCTIONAL LANGUAGE SKILLS 3

THE DEPARTMENT'S STAFFING PROFILES 4

A. The Development and Use of Staffing Profiles
   1. Institutional Bilingualism
   2. Recruitment
   3. Language Training
   4. Employee Exchanges
   5. Employee Transfers
   6. Employee Rotation
   7. Translation Services

B. English and French as the Official Languages of Work

C. Overall Results of Developing the Staffing Profiles

D. Priorities

E. Branch Implementation Plans

CONCLUSION 10

FOREWORD

This booklet outlines how the Department of Justice plans to implement its Official Languages Policy. It also explains each employee's rights and responsibilities under the Policy.

This implementation booklet focusses upon two important requirements. The first is our responsibility to respect the constitutional and legislated language rights of every New Brunswick citizen in dealing with the Department. The second is the Department's additional responsibility to assist and protect its employees as the Department's Official Languages Policy is implemented. It is intended that the provisions and measures detailed in this booklet will meet these two important requirements.

I ask that you carefully study and consider both the Department's Official Languages Policy and this booklet on implementation. Our collective efforts aimed at the successful implementation of our Official Languages Policy will ensure the Department's ability to serve the New Brunswick public in both official languages.

Gordon F. Gregory, Q.C.
DEPUTY ATTORNEY GENERAL OF NEW BRUNSWICK
AND DEPUTY MINISTER OF JUSTICE

JUNE 1984

THE OBJECTIVES

The first and primary objective of our Official Languages Program is to provide Departmental services directly to the public in both official languages in line with public need. This objective is both a legal requirement and a commitment undertaken willingly and actively by our Department.

A second objective of our Official Languages Program is to create and foster a healthy atmosphere promoting the use of English and French by employees within the internal operations of the Department. This objective makes French and English the official languages of work within the Department of Justice.

Over the next few years, the Department will put into place a bilingual capability, in all program areas, at all Departmental levels and in all geographic locations, which can respond fully to present and foreseen public need for bilingual services. Our ability to meet our two objectives will rest upon two fundamental official languages concepts: institutional bilingualism and functional language skills.

INSTITUTIONAL BILINGUALISM AND FUNCTIONAL LANGUAGE SKILLS

Institutional bilingualism means that the Department, as an institution, will have the capability necessary to serve the public in both official languages in line with the level of public need. No employee will be required to become bilingual. But the Department will equip itself with bilingual employees in all program areas, at all Departmental levels and in all geographic locations, as required by the level of present and foreseen public need to provide services in the two official languages.

Functional language skills means that each employee be able to function in either one or both official languages to the level of linguistic skills required to carry out his or her duties. It will not be necessary that a bilingual employee be perfectly bilingual. It will be necessary, however, that a bilingual employee be able to accomplish all his or her duties in English and French.

The result of implementing institutional bilingualism and functional language skills will be a Department of Justice that can deliver its services to the public in both official languages, in all program areas, at all Departmental levels, and in all geographic locations, in line with the level of present and foreseen public need for services in the two official languages. This is our principal official languages objective.

THE DEPARTMENT'S STAFFING PROFILES

A. THE DEVELOPMENT AND USE OF STAFFING PROFILES

Since 1977 every Departmental program area has had a staffing profile. Each profile identifies the linguistic mix of employees needed to deliver all Departmental services in both official languages within each program area. The staffing profiles represent one of the Department's important policy guides enabling appropriate Departmental staffing and provide specific hiring requirements as vacancies occur or new positions are created.

To meet our official languages objectives, the Department has updated the staffing profiles for all program areas. The new profiles will be updated continuously to reflect current and foreseen need by the public for services in both official languages. In order to meet this need, the Department will have a functional, bilingual capability in all program areas; at the managerial, professional and clerical levels; and, in all geographic locations, in accordance with present and foreseen public need for services in the two official languages. This will be accomplished through 1) institutional bilingualism, 2) recruitment, 3) language training, 4) employee exchanges, 5) employee transfers, 6) employee rotation and 7) translation services.

1. Institutional Bilingualism

Institutional bilingualism represents the method chosen by the Department of Justice to ensure the achievement of its principal official languages objective providing services in English and French in line with present and foreseen public need for services in both official languages. Under institutional bilingualism, few individual positions are forever identified as bilingual or unilingual. Nevertheless, each program area, each functional level, each decision-making body and office must possess the required language capability in line with present and foreseen public need for services in the two official languages.

Institutional bilingualism can take two forms: vertical and horizontal.

Vertical institutional bilingualism refers to the hierarchical Departmental structure with respect to a particular program area. Using Correctional Services as one example, a language capability will have to exist among the group of positions incorporating the Assistant Deputy Minister for Law Enforcement, the Director of Corrections and the three Assistant Directors of Corrections. While no one of these positions will be designated as bilingual, our staffing profile requires that at least two of the positions in this program area be filled by bilingual employees. This will ensure that policy development, management decisions and, services to and communications with the public, will be provided in both official languages.

Horizontal institutional bilingualism groups positions at a similar level. Using senior management as one example, the profile specifies that among the two Assistant Deputy Minister and the one Assistant Deputy Attorney General positions, at least one will be filled by a bilingual employee.

Vertical and horizontal bilingualism each identify separate bilingual needs and require the identification of separate bilingual capabilities and profiles. In this way, groupings of positions will always possess the required bilingual capability without specific positions being forever categorized as bilingual or unilingual. This method of implementing our needed bilingual capability will allow any unilingual or bilingual Department employee career progression.

Bilingualism, like any other professional capability or work skill, will add to an employee's flexibility to fill a greater range of positions. While unilingual employees will be able to advance in their careers, bilingual employees may have a wider choice of unfilled positions because of a need for a bilingual capability within certain groups of positions at a particular moment.

In addition, unilingual employees will be more limited, in their choice of geographic location; for example, a unilingual francophone employee working in Edmundston, would not be able to move to work in Saint John, or, a unilingual anglophone employee working in Saint John, would not be able to move to work in Edmundston. Thus bilingualism, while not a necessity for career progression, would be a definite asset both in terms of a wider choice of positions available at any particular moment and geographic flexibility.

The implementation of institutional bilingualism, both vertical and horizontal, will be accomplished over the next few years through recruiting for vacancies; language training for employees showing aptitude, dedication and meeting Departmental priorities; employee exchanges; employee transfers; employee rotation; and, to a minimum extent, translation services. Where the implementation of a bilingual capability is unlikely to be achieved in the next five years through these means or where there is now a pressing need for bilingual capability, the Department will attempt to develop other measures suited specifically to each particular case.

Therefore, institutional bilingualism, applied wisely, will respond to our needs for bilingual capability with minimum effect upon the career advancement of any employee and without in any way affecting a present employee's right to a job within the Department. Only in a handful of exceptional circumstances throughout the Department (for example, our position of Advisor on Official Languages), and because of a pressing requirement for an immediate need for bilingual capability, may a position be designated as bilingual and a unilingual employee be required to transfer to another position at an equivalent level. In all other cases requiring bilingual capability, staffing policies including recruitment and temporary measures will be used to achieve the required functional bilingual capability over the next few years.

2. Recruitment

In the next several years, the Department will employ a strategic plan aimed at implementing a functional bilingual capability in all program areas, at all Departmental levels and in all geographic locations, in line with present and foreseen public need for services in the two official languages as identified in the staffing profiles. Active recruitment efforts, such as contacting schools graduating bilingual candidates, and passive recruitment efforts, for example province-wide posting of competition posters, will both be continued in order to achieve the Department's bilingual capability objective in accordance with the milestones established.

The need to upgrade the Department's bilingual capability in order to achieve the requirements of the staffing profiles will mean that a greater than normal number of positions will be filled by bilingual personnel over the next few years. The need to achieve the language profiles notwithstanding, only personnel qualified in every respect will be hired. With the temporary need to hire fully qualified bilingual personnel and meet the requirements of the staffing profiles achieved in the next few years, subsequent recruitment and hiring will then reflect the more normal mix of unilingual and bilingual personnel established in the Department's staffing profiles.

The newly revised staffing profiles will be kept up-to-date, on a continuous basis, and will be referred to before any position is filled. The Departmental Advisor on the Official Languages Program will be responsible for monitoring all staffing actions. Any deviation from the profiles will require the approval of the Deputy Minister.

3. Language Training

Only a few employees can be considered for second language training at the Provincial Government Language Training Centre due to the fact that the Centre has a limited enrollment. A Departmental language training policy, which will be distributed to all Departmental employees, will outline the criteria for the selection of candidates for language training; the type of training required for various levels of bilingual capability; and, what follow-up or refresher courses are required to maintain the level of functional bilingualism. The Department will also employ other strategies for encouraging and enabling present Departmental employees to acquire a bilingual capability. For example, one of the strategies to be tested in a pilot project, is the hiring of an in-house language training coordinator, supplementing the language training services provided by the Provincial Language School, working exclusively for the Department of Justice and providing advanced language training for employees. In addition, strategies for facilitating language training in regions outside the Fredericton area will be studied and developed.

4. Employee Exchanges

The Department will make efforts to establish suitable exchange programs with other provincial departments, federal government departments and the private sector, when and where appropriate throughtout the Department.

5. Employee Transfers

To maintain or regain an employee's bilingual capabilities, intra-departmental transfers to program areas or areas of the Province where one can work more regularly in his or her second official language will be encouraged. These transfers will normally be of a temporary nature but can be permanent if the employee and the Department both agree.

6. Employee Rotation

To maintain or regain an employee's bilingual capabilities or to ensure the Department can meet its language responsibilities, the Department will rotate or circuit employees among program areas and geographic locations.

7. Translation Services

The first priority will be to establish the needed bilingual capability as soon as is practical. Translation services, operated by the department of Supply and Services and contracted by the Department of Justice, shall be used only when absolutely necessary due to the interim lack of bilingual capability in a program area or geographic location. The use of such translation services will continue to be employed under the terms of a Departmental Translation Services Policy.

B. ENGLISH AND FRENCH AS THE OFFICIAL LANGUAGES OF WORK

The Department, as the second major objective of its Official Languages Program, will attempt to create within the internal operations of all branches, a healthy atmosphere promoting the fullest use of English and French by employees.

French and English will be the official languages of work. Employees will be encouraged by management to work in their first official language. This will be limited only by an employee's first responsibility to serve a member of the public in the official language of the citizen's choice as well as the need for smooth internal operations and communications.

Precise directives dealing with the use of the official languages by employees within the internal operations of the Department will be issued at a later date. It is expected that full implementation of this second official languages objective will take several years in order to ensure a smooth, progressive implementation and avoid internal disruptions to operations, communications and, most important, the delivery of services to the public.

C. OVERALL RESULTS OF DEVELOPING THE STAFFING PROFILES

In areas where present public need for bilingual services is limited but projected to increase over the intermediate term, the functional bilingual capability requirement has been increased.

In areas where there is a significant public need for bilingual services at present and where we expect an important increase in public need for bilingual services in the future, an increase in functional bilingual capability to reflect these needs has been incorporated in the profiles. As a result, the needed linguistic mix of employees varies among the Department's program areas and from locality to locality. Thus, the amount and level of functional bilingual capability identified as required reflects the actual present and foreseen public need for bilingual services in each program area and locality and, at the same time, enables both unilingual and bilingual employees to work in all program areas, at all Department levels, and in offices throughout the province.

In a handful of exceptional cases, where there exists a pressing need for a permanent bilingual capability, specific positions have been designated as bilingual or temporary remedial actions are being made.

When determining the language mix within offices, consideration has been given to the linguistic needs of the geographic areas being served and, in some cases, this has resulted in unilingual language requirements being identified as unilingual English or unilingual French, depending on the geographic locations.

The profile for each branch has been revised separately from all other branches. This has enabled the basic policy to be applied throughout all branches of the Department with allowance for the special needs of each branch.

D. PRIORITIES

In developing the staffing profiles, a number of priorities have been established.

1. An employee's right to have a job somewhere within the Department will not be affected.
2. Career progression will not be unduly affected.
3. The new profiles will not substantially increase Departmental costs.
4. Positions will be grouped to achieve the needed functional language capabilities among unilingual English, unilingual French and bilingual employees within program areas, Departmental levels, decision-making bodies and Departmental offices throughout the province, in line with the present and foreseen public need for Departmental services in the two official languages.
5. The linguistic make-up of the individual communities served by the Department will be considered in assessing the required bilingual needs of local offices.

E. BRANCH IMPLEMENTATION PLANS

The Official Languages Policy Statement and staffing profiles, will be supported by a detailed implementation plan for each Departmental branch. These plans, designed by each responsible branch head, will outline how each branch will attain its official languages objectives and goals. All employees should become familiar with the provisions of the Official Languages Implementation Plan for their Branch.

CONCLUSION

The Department is confident that its Official Languages Program, implemented as outlined herein, will help ensure the provision of all Departmental services in both official languages, in line with present and foreseen public need for bilingual services. It will establish English and French as the Department's official languages of work. Finally, at the same time, the program's implementation will ensure the protection of the security of employment and career advancement of the Department's employees. All three of these realizations will be essential to a successful implementation of the Department's Official Languages Program.

Province du Nouveau-Brunswick

MINISTÈRE DE LA JUSTICE PROGRAMME SUR LES LANGUES OFFICIELLES

MISE EN OEUVRE

85-2193/

MINISTÈRE DE LA JUSTICE
PROGRAMME SUR
LES LANGUES OFFICIELLES

MISE EN OEUVRE

1984

TABLE DES MATIÈRES

AVANT-PROPOS 1

OBJECTIFS 2

BILINGUISME INSTITUTIONNEL ET COMPÉTENCES LINGUISTIQUES FONCTIONNELLES 3

LES PROFILS DE DOTATION DU MINISTÈRE 4

A. Mise au point et utilisation des profils de dotation
   1. Bilinguisme institutionnel
   2. Recrutement
   3. Formation linguistique
   4. Échanges de personnel
   5. Mutations
   6. Rotation de personnel
   7. Services de traduction

B. L'anglais et le français comme langues de travail officielles

C. Résultats globaux de la mise au point des profils de dotation

D. Priorités

E. Plans de mise en oeuvre par direction

CONCLUSION 10

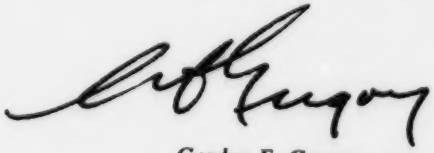
AVANT-PROPOS

Ce livret décrit la façon dont le ministère de la Justice entend mettre en oeuvre son programme sur les langues officielles. Il présente également les droits et obligations de chaque employé du ministère à cet égard.

Ce livret de mise en oeuvre met l'accent sur deux nécessités fondamentales. La première est notre obligation de respecter les droits linguistiques conférés par la Constitution et par la loi à tout citoyen du Nouveau-Brunswick dans ses relations avec le ministère. La seconde est l'obligation complémentaire qu'a le ministère d'assister et de protéger ses employés au fur et à mesure de la mise en oeuvre de son programme sur les langues officielles. Les dispositions et mesures présentées en détail ci-après visent à répondre à ces deux exigences essentielles.

Je vous demande de lire attentivement l'Énoncé de principes sur les langues officielles du ministère de la Justice ainsi que ce livret de mise en oeuvre. Ce n'est qu'en oeuvrant tous ensemble pour le succès de notre programme sur les langues officielles que nous permettrons au ministère de servir la population du Nouveau-Brunswick en anglais et en français.

LE SOUS-PROCUREUR GÉNÉRAL ET
SOUS-MINISTRE DE LA JUSTICE DU NOUVEAU-BRUNSWICK,



Gordon F. Gregory, c.r.

JUIN 1984

OBJECTIFS

Notre programme sur les langues officielles a d'abord et avant tout comme premier objectif de fournir directement au public, selon ses besoins, tous les services du ministère dans les deux langues officielles. Il vise non seulement à remplir une obligation légale, mais aussi à honorer activement un engagement librement assumé par notre ministère.

Le programme vise également un deuxième objectif à créer et à maintenir une ambiance saine qui encourage les employés du ministère à utiliser l'anglais et le français dans l'exercise de leurs fonctions. Ce deuxième objectif fait du français et de l'anglais les langues de travail officielles du ministère de la Justice.

Au cours des prochaines années, le ministère instaurera, dans tous les secteurs, à tous les échelons et dans toutes les régions, un bilinguisme fonctionnel qui lui permettra de répondre intégralement aux besoins actuels et prévus du public en matière de services bilingues. La réalisation de cet objectif reposera sur deux notions fondamentales: le bilinguisme institutionnel et les compétences linguistiques fonctionnelles.

BILINGUISME INSTITUTIONNEL ET COMPÉTENCES LINGUISTIQUES FONCTIONNELLES

La notion de bilinguisme intitutionnel comporte, pour le ministère, l'obligation d'avoir les compétences nécessaires pour servir le public, selon ses besoins, dans les deux langues officielles. Elle n'entraîne pas la nécessité, pour un employé, de devenir bilingue, mais elle oblige le ministère à assurer la présence d'employés bilingues dans tous les secteurs, à tous les échelons et dans toutes les régions, compte tenu des besoins actuels et prévus en services dans les deux langues officielles.

Quant à la notion de compétences linguistiques fonctionnelles, elle impose à chaque employé de posséder des connaissances linguistiques suffisantes pour exercer ses fonctions dans l'une des deux langues officielles, ou dans les deux. Elle n'oblige pas un employé bilingue à l'être parfaitement, mais seulement à pouvoir accomplir toutes ses tâches en anglais et français.

L'adoption de ces deux notions — bilinguisme institutionnel et compétences linguistiques fonctionnelles — permettra au ministère de la Justice de fournir au public tous ses services dans les deux langues officielles, dans tous les secteurs, à tous les échelons et dans toutes les régions, compte tenu des besoins actuels et prévus en services dans les deux langues officielles. C'est là l'objectif principal de notre programme sur les langues officielles.

LES PROFILS DE DOTATION DU MINISTÈRE

A. MISE AU POINT ET UTILISATION DES PROFILS DE DOTATION

Depuis 1977, un profil de dotation a été établi dans tous les secteurs du ministère. Chaque profil définit la composition linguistique du personnel nécessaire pour pouvoir fournir tous les services du ministère dans les deux langues officielles dans chaque secteur. Ces profils sont un des éléments de référence les plus importants du ministère, puisqu'ils permettent de répartir de façon appropriée le personnel et précisent les exigences dont il faut tenir compte lorsque des postes vacants ou nouveaux doivent être pourvus.

Pour atteindre ses objectifs, le ministère a mis à jour les profils de dotation pour tous les secteurs, et il continuera à les modifier en fonction de l'évolution des besoins en services dans les deux langues officielles. Pour répondre à ces besoins, le ministère se dotera d'un bilinguisme fonctionnel dans tous les secteurs, à tous les échelons (cadres, professionnels et employés de bureau) et dans toutes les régions, compte tenu des besoins actuels et prévus en services dans les deux langues officielles. Les outils qui permettront de le faire sont les suivants: 1) le bilinguisme institutionnel, 2) le recrutement, 3) la formation linguistique, 4) les échanges de personnel, 5) les mutations, 6) la rotation du personnel et 7) les services de traduction.

1. Bilinguisme institutionnel

Le bilinguisme institutionnel est la méthode qu'a choisie le ministère de la Justice pour parvenir à son objectif principal en matière de langues officielles, de fournir tous ses services en anglais comme en français compte tenu des besoins actuels et prévus en services dans les deux langues officielles. Le bilinguisme institutionnel n'impose qu'exceptionnellement qu'un poste soit à tout jamais désigné bilingue ou unilingue. Par contre, dans chaque secteur, à chaque échelon, dans chaque groupe de décision et dans chaque bureau doivent exister les compétences linguistiques requises pour satisfaire les besoins actuels et prévus du public en services dans les deux langues officielles.

Le bilinguisme institutionnel peut prendre deux formes: le bilinguisme vertical et le bilinguisme horizontal.

Le bilinguisme institutionnel vertical vise la hiérarchie du ministère dans un secteur particulier. Les services correctionnels, comme un exemple, devront se doter de compétences linguistiques pour le groupe de postes qui comprend le sous-ministre adjoint à l'application des lois, le directeur des services correctionnels et ses trois directeurs adjoints. Aucun de ces postes ne sera désigné bilingue, mais le profil de dotation exige qu'au moins deux postes de ce groupe

soient pourvus par des employés bilingues, pour que les lignes de conduite, les décisions administratives, ainsi que les services au public et les communications avec ce dernier, rendent compte des deux langues officielles.

Le bilinguisme institutionnel horizontal vise les postes situés à un même échelon. Pour la haute direction, comme un exemple, le profil précise que, des deux postes de sous-ministre adjoint et de celui de sous-procureur général adjoint, l'un au moins doit être occupé par une personne bilingue.

Le bilinguisme vertical et le bilinguisme horizontal répondent à des besoins distincts et exigent par conséquent des compétences et des profils distincts. Ainsi, dans un groupe de postes, il y aura toujours les compétences linguistiques requises sans pour cela qu'aucun poste particulier ne soit désigné bilingue ou unilingue à tout jamais. Cette formule permettra à tout employé du ministère, qu'il soit unilingue ou bilingue, d'avancer dans sa carrière.

Le bilinguisme, comme toute autre compétence professionnelle ou technique de travail, ouvre à un employé l'accès à une plus vaste gamme de postes. Sans que l'avancement des employés unilingues soit en aucune façon entravé, les employés bilingues peuvent prétendre à un plus grand choix de postes vacants puisque, dans certains groupes de postes, il se peut qu'il soit nécessaire de prévoir des compétences bilingues dans l'immédiat si la situation linguistique l'exige.

En outre, les possibilités des employés unilingues seront plus limitées du point de vue de la mobilité géographique; par exemple, un employé francophone unilingue travaillant à Edmundston ne pourra être muté à Saint-Jean; inversement, un employé unilingue anglophone travaillant à Saint-Jean ne pourrait pas aller travailler à Edmundston. Ainsi, sans être une condition impérative d'avancement, le bilinguisme est un atout certain tant du point de vue du choix des postes que de celui de la mobilité.

Le bilinguisme institutionnel (vertical et horizontal) sera réalisé au cours des prochaines années par les moyens suivants: le recrutement, la formation linguistique des employés montrant des aptitudes et de la motivation à cet égard et répondant aux priorités du ministère, les échanges, les mutations et la rotation du personnel et, dans un moindre mesure, les services de traduction. S'il arrive que ces moyens se révèlent insuffisants pour réaliser le bilinguisme institutionnel avant cinq ans ou qu'il soit urgent de mettre en place des compétences bilingues dès maintenant, le ministère s'efforcera de trouver d'autres moyens en fonction de chaque situation.

Ainsi, le principe du bilinguisme institutionnel, appliqué avec discernement, répondra à nos besoins de compétences linguistiques sans nuire outre mesure aux possibilités d'avancement des employés ni réduire de quelque façon que ce soit le droit qu'ont actuellement les employés d'avoir un poste au ministère. Dans quelques cas exceptionnels seulement (par exemple, celui du poste de conseiller sur le programme des langues officielles) et uniquement parce qu'un besoin urgent et immédiat se sera fait sentir, pourra-t-on désigner un poste bilingue et obliger un employé unilingue à accepter un autre poste, à un échelon équivalent. Dans

tous les autres cas exigeant des compétences bilingues, le ministère aura recours à des méthodes de dotation, y compris le recrutement et des mesures transitoires, pour atteindre le bilinguisme fonctionnel dont il a besoin au cours des prochaines années.

2. Recrutement

Au cours des prochaines années, le ministère appliquera un plan stratégique pour implanter le bilinguisme fonctionnel dans tous les secteurs, à tous les échelons et dans toutes les régions, compte tenu des besoins actuels et prévus en services dans les deux langues officielles établis dans les profils de dotation. Dans le cadre des échéances qu'il s'est fixées, le ministère poursuivra un effort de recrutement tant actif (par exemple, contacts avec les écoles qui comptent dans leurs rangs des diplômés bilingues) que passif (affichage des avis de concours dans toute la province, par exemple).

Pour augmenter les compétences bilingues du ministère afin de répondre aux exigences des profils de dotation, un nombre de postes supérieur à la normale devront être pourvus par du personnel bilingue au cours des quelques prochaines années. Cependant, seuls les candidats possédant toutes les qualités voulues seront engagés. Une fois qu'on aura répondu au besoin temporaire d'engager du personnel bilingue pleinement compétent pour réaliser les exigences des profils de dotation, au cours des prochaines années, les efforts ultérieurs de recrutement et d'embauche tiendront compte de la composition linguistique plus normale (à la fois unilingue et bilingue) que prévoient les profils de dotation du ministère.

Les nouveaux profils de dotation seront tenus continuellement à jour et seront consultés avant de pourvoir tout poste. Le conseiller sur le programme des langues officielles du ministère exercera une surveillance sur l'ensemble de la dotation en personnel. Tout écart par rapport aux profils établis nécessitera l'approbation du sous-ministre.

3. Formation linguistique

Le nombre d'étudiants que le centre de formation linguistique du gouvernement provincial peut accueillir étant limité, seuls quelques employés du ministère pourront y suivre des cours de langue seconde. Une directive sur la formation linguistique, qui sera communiquée à tous les employés du ministère, précisera les critères de sélection des candidats au programme de formation linguistique, le genre de formation correspondant à différents degrés de bilinguisme et les cours de perfectionnement nécessaires pour maintenir un bilinguisme fonctionnel. Le ministère utilisera également d'autres méthodes visant à encourager et à aider le personnel du ministère à acquérir une connaissance de la langue seconde. Par exemple, l'une des stratégies que l'on mettra à l'essai à titre de projet pilote consistera à embaucher un coordonnateur de la formation linguistique en com-

plément des services de formation linguistique assurés par l'Ecole provinciale des langues, qui travaillera exclusivement pour le ministère de la Justice et donnera des cours de langue avancés aux employés. En outre, on étudiera et on mettra au point des stratégies visant à rendre la formation linguistique plus accessible à l'extérieur de Frédéricton.

4. Échanges de personnel

Le ministère s'efforcera d'établir des programmes d'échanges avec d'autres provinces, des ministères fédéraux et des entreprises privées, à tous les niveaux où la chose pourrait s'avérer utile.

5. Mutations

Pour qu'un employé conserve ou retrouve son niveau de bilinguisme, le ministère encouragera les mutations internes entre ses secteurs ou vers des régions où les personnes concernées pourront travailler plus régulièrement dans leur langue seconde. Ces mutations seront normalement temporaires mais pourront être permanentes si l'intéressé le désire et que le ministère y consent.

6. Rotation de personnel

Le ministère organisera une rotation du personnel entre différents secteurs et diverses régions pour permettre aux employés de conserver ou de retrouver leur niveau de bilinguisme ou pour pouvoir s'acquitter de ses responsabilités linguistiques.

7. Services de traduction

Notre objectif prioritaire sera d'instaurer le bilinguisme nécessaire aussi rapidement qu'il est pratique. Les services de traduction offerts par le ministère de l'Approvisionnement et des Services et auxquels le ministère de la Justice a recours ne devront être utilisés qu'en cas d'absolue nécessité, en raison d'une insuffisance temporaire des compétences bilingues dans un secteur ou une région. L'emploi des services de traduction continuera, conformément à une directive du ministère sur les services de traduction.

B. L'ANGLAIS ET LE FRANÇAIS COMME LANGUES DE TRAVAIL OFFICIELLES

Pour atteindre le deuxième objectif global de son programme sur les langues officielles, le ministère s'efforcera de créer dans ses services une ambiance saine qui encourage tous les employés à utiliser le plus possible l'anglais et le français dans l'exercise de leurs fonctions.

Ces deux langues deviendront ainsi les langues de travail du ministère et la direction encouragera les employés à travailler dans leur première langue officielle. Ceci sera limité seulement par la responsabilité première qui est de servir le public dans la langue officielle qu'il choisit et de veiller à ce que les communications et le fonctionnement internes de l'organisation ne connaissent aucun heurt.

Des directives précises quant à l'utilisation des langues officielles par les employés du ministère seront fournies plus tard. On s'attend à ce que la réalisation de ce deuxième objectif prenne plusieurs années, afin de garantir une mise en oeuvre graduelle et sans heurts et de ne pas perturber les activités, les communications et, d'abord et avant tout, la prestation des services au public.

C. RÉSULTATS GLOBAUX DE LA MISE AU POINT DES PROFILS DE DOTATION

Dans les secteurs où le besoin en services bilingues est actuellement limité mais semble devoir s'accroître à moyen terme, les profils prévoient une augmentation du bilinguisme fonctionnel.

Dans les secteurs où le besoin en services bilingues est déjà important et semble devoir grandir fortement, les profils stipulent une augmentation correspondante du bilinguisme fonctionnel. En conséquence, la composition linguistique nécessaire varie selon les secteurs du ministère et d'une localité à l'autre. Ainsi, le degré de bilinguisme fonctionnel considéré comme nécessaire reflète-t-il, d'une part, les besoins actuels et prévus en matière de services bilingues dans chaque secteur et localité, et, d'autre part, la volonté de permettre tant aux employés unilingues qu'aux employés bilingues de travailler dans tous les secteurs, à tous les échelons et dans des bureaux dans la province.

Dans quelques cas exceptionnels où le besoin de bilinguisme est permanent et pressant, certains postes ont été officiellement désignés bilingues ou alors des mesures correctrices temporaires sont en train d'être mise en oeuvre.

Lors de la détermination de la composition linguistique des bureaux du ministère, les besoins linguistiques particuliers des régions desservies ont été pris en considération; dans certains cas, des postes ont été identifiés comme étant unilingues anglais ou unilingues français, selon la région.

Le profil de chaque direction a été révisé séparément. Ainsi, le programme de base a pu être appliqué dans toutes les directions du ministère tout en tenant compte des besoins particuliers de chacune.

D. PRIORITÉS

Lors de l'établissement des profils de dotation, un certain nombre de priorités ont été définies, à savoir:

1. Le droit d'un employé d'avoir un poste au ministère ne doit pas être remis en question.
2. L'avancement ne doit pas être entravé outre mesure.
3. Les nouveaux profils ne doivent pas augmenter sensiblement les coûts du ministère.
4. Les postes doivent être groupés de façon à ce que les employés bilingues et les employés unilingues anglais et français apportent collectivement le niveau de bilinguisme fonctionnel nécessaire aux secteurs, aux échelons, aux groupes de décision et aux bureaux du ministère dans toute la province, compte tenu des besoins actuels et prévus en services dans les deux langues officielles.
5. La composition linguistique de chacune des régions desservies par le ministère doit être prise en considération lors de l'évaluation des besoins en matière de bilinguisme dans les bureaux locaux.

E. PLANS DE MISE EN OEUVRE PAR DIRECTION

L'Énoncé de principes sur les langues officielles et les profils de dotation seront complétés par un plan de mise en oeuvre détaillé pour chaque direction du ministère. Ces plans, conçus par le responsable de la direction concernée, présenteront la façon dont chaque direction entend atteindre ses buts linguistiques. Tout employé devrait se familiariser des dispositions du Plan de mise en oeuvre sur les langues officielles de sa direction.

CONCLUSION

Le ministère est persuadé que son programme sur les langues officielles, appliqué selon les grandes lignes présentées dans ce document, l'aideront à fournir tous ses services au public dans les deux langues officielles, selon les besoins actuels et prévus en services bilingues. L'anglais et le français deviendront ainsi les langues de travail officielles du ministère. Dans un dernier et même temps, la mise en oeuvre du programme permettra de protéger la sécurité d'emploi et l'avancement des employés du ministère. Ces trois réalisations seront essentielles à la réussite du programme sur les langues officielles du ministère de la Justice.